

KINEPOLIS GROUP NV

REMUNERATIEBELEID

1 TOEPASSINGSGBIED

In overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (“WVV”) en met de Belgische Corporate Governance Code 2020 (de “Code 2020”) heeft de Raad van Bestuur het Remuneratiebeleid van Kinopolis Group NV (de “Vennootschap”) opgesteld. Dit Beleid beschrijft de remuneratieprincipes die van toepassing zijn op de leden van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management (dat momenteel enkel uit de CEO bestaat).

Het Remuneratiebeleid werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 24 maart 2021 en dit op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité. Onder voorbehoud van goedkeuring door de Algemene Vergadering van 12 mei 2021 wordt het beleid binnen de Vennootschap toegepast vanaf 1 januari 2021.

De Vennootschap zal de leden van de Raad van Bestuur en van het Uitvoerend Management vergoeden in overeenstemming met het (goedgekeurde) Remuneratiebeleid. Mocht de Algemene Vergadering het voorgestelde Remuneratiebeleid niet goedkeuren dan zal de Vennootschap doorgaan met het uitbetalen van de verloning in overeenstemming met de huidige praktijken. De Raad van Bestuur zal alsdan een aangepast beleid ter goedkeuring voorleggen op de eerstvolgende algemene vergadering.

In ieder geval zal bij een materiële verandering in het Remuneratiebeleid en tenminste elke vier jaar, de Raad van Bestuur een (aangepast) Remuneratiebeleid, aangenomen op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité, voorleggen aan de Algemene Vergadering

2 DE VISIE VAN KINEPOLIS

Het Remuneratiebeleid is erop gericht om lange termijn waarde op duurzame wijze te creëren voor de Vennootschap en haar belanghebbenden en dit door het aantrekken en behouden van leden van de Raad van Bestuur en van het Uitvoerend Management die door hun uitgebreide, complementaire en internationale kennis en ervaring de langetermijnstrategie van de Vennootschap kunnen implementeren en uitvoeren.

Het Remuneratiebeleid is daarom zodanig opgesteld dat de vergoeding voor de bestuurders en het Uitvoerend Management redelijk, gepast en competitief is zodat personen die voldoen aan het profiel, zoals opgesteld door de Raad van Bestuur, kunnen aangetrokken, gemotiveerd en behouden worden en dit in overeenstemming met de omvang van de Vennootschap en met inachtneming van vergoedingsniveaus in vergelijkbare beursgenoteerde bedrijven. De Raad van Bestuur gebruikt hierbij als benchmark een referentieraamwerk (het “Referentieraamwerk”) bestaande uit een selectie van Belgische beursgenoteerde ondernemingen wiens internationale activiteiten, omzet en aantal personeelsleden gelijkaardig

zijn aan deze van de Vennootschap. Dit Referentieraamwerk wordt regelmatig geëvalueerd teneinde de representativiteit ervan blijvend te verzekeren.

Het Remuneratiebeleid voor het Uitvoerend Management beoogt eveneens te verzekeren dat de leden vergoed worden naargelang hun bijdrage in de uitvoering van de langetermijnstrategie van de Vennootschap die erop gericht is om een veerkrachtige, duurzame en innovatieve onderneming te blijven met een belangrijke toegevoegde waarde voor alle stakeholders.

Niet alleen de aandelenopties verleend aan het Uitvoerend Management binnen het kader van het 2016 Aandelenoptieplan, maar eveneens de variabele vergoedingscomponent beogen de belangen van het Uitvoerend Management te aligneren met deze van de Vennootschap evenals de focus te leggen op duurzame waardecreatie en dit onder meer door de variabele vergoeding te koppelen aan vooraf bepaalde mijlpalen die de implementatie van de lange termijn bedrijfs-, expansie- en duurzaamheidsstrategie bevorderen.

De principes die worden toegepast bij de bepaling van het Remuneratiebeleid zijn in lijn met deze die toegepast worden met betrekking tot de verloning van alle personeelsleden waarbij, op basis van benchmarkgegevens, salaris- en arbeidsvoorwaarden vastgesteld worden die de Vennootschap in staat stellen om talent aan te trekken, te laten ontwikkelen en te behouden zodat Kinopolis een klanten georiënteerd en waarde creërend bedrijf blijft met een betrokken, inclusieve, evenwichtige en gezonde werkomgeving voor alle werknemers.

3 BESTUURDERS

3.1 BESLISSINGSPROCES

De vergoeding voor de Raad van Bestuur wordt jaarlijks beslist door de Algemene Vergadering op voorstel van de Raad van Bestuur hierin bijgestaan door het Nominatie- en Remuneratiecomité, op basis van de principes zoals beschreven in clausule 3.2. Voormeld mechanisme zal ervoor zorgen dat er geen belangenconflicten kunnen optreden.

3.2 DE BESTANDELEN VAN DE VERGOEDING

De vergoeding die toegekend kan worden aan de leden van de Raad van Bestuur bestaat uit vaste vergoedingen en aanwezigheidsvergoedingen:

- De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen elk jaarlijks een bedrag van 32.500 euro indien ze tenminste 6 bestuursvergaderingen bijwonen; indien minder dan wordt de vergoeding proportioneel verminderd;
- De voorzitter en de vice-voorzitter van de Raad van Bestuur ontvangen jaarlijks een vast bedrag van respectievelijk 570.000 euro en 100.000 euro; de vergoeding toegekend aan de voorzitter omvat eveneens de vergoeding voor het voorzitten en bijwonen van het Nominatie- en Remuneratiecomité en houdt ook rekening met het gegeven dat de voorzitter een significante en actieve rol speelt in de bepaling van de middellange- en langetermijnstrategie van de Vennootschap en hierbij zeer frequent de CEO adviseert en ondersteunt,

evenals met het feit dat de voorzitter regelmatig de Vennootschap vertegenwoordigt op internationale cinema fora;

- De CEO wordt een jaarlijks vast bedrag van 30.000 euro toegekend voor zijn deelname als bestuurder aan de bestuursvergaderingen;
- De leden van het Nominatie- en Remuneratiecomité en het Auditcomité ontvangen een vergoeding van 3.000 euro per comitévergadering. De voorzitter van het Auditcomité en de voorzitter van het Nominatie- en Remuneratiecomité, ontvangen, indien hun functie niet samenvalt met die van Voorzitter van de Raad van Bestuur, daarnaast een éénmalige jaarlijkse vergoeding van 3.750 euro.

De vaste vergoeding werd bepaald rekening houdend met het feit dat de burgerlijke aansprakelijkheid van de bestuurders verzekerd is via een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering waarvan de premies betaald worden door de Vennootschap.

Naast het recht om filmvoorstellingen bij te wonen in de Kinopolis bioscopen ontvangen de niet-uitvoerende bestuurders geen andere vergoedingen, voordelen en bonussen, noch op aandelen gebaseerde of andere gratificaties.

Gezien de algemene bedrijfsvoering en strategie van de Vennootschap erop gericht is om lange termijn groei en duurzame waarde te creëren voor alle belanghebbenden en gezien deze langetermijnvisie duidelijk vertegenwoordigd en gesteund wordt door alle bestuurders is de Vennootschap van oordeel dat geen aandelen dienen toegekend te worden aan niet-uitvoerende bestuurders als onderdeel van hun vergoeding gezien het doel van de aanbeveling 7.6 van de Code 2020, namelijk de aanmoediging van langetermijn waardecreatie, reeds verankerd zit in de strategie van de Vennootschap.

3.3 CONTRACTUELE AFSPRAKEN MET BESTUURDERS

De Algemene Vergadering benoemt bestuurders voor een periode van maximum 4 jaar. De bestuurders hebben de status van zelfstandige.

De Algemene Vergadering kan een bestuurder ontslaan zonder opzegperiode of opzegvergoeding, zonder enige motivering en middels een gewone meerderheid van stemmen. Het staat de Algemene Vergadering evenwel vrij om alsnog een opzegperiode of -vergoeding toe te kennen.

4 LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT

4.1 BESLISSINGSPROCES

De Raad van Bestuur bepaalt de vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité, rekening houdende met de ervaring, het niveau van verantwoordelijkheden, de prestaties en benchmarkresultaten resulterende uit het Referentieraamwerk.

De Raad van Bestuur bepaalt jaarlijks, op advies van het Nominatie- en Remuneratiecomité en in overeenstemming met het Remuneratiebeleid, de prestatiecriteria die de leden van het Uitvoerend Management dienen te behalen in het komende jaar. Deze criteria promoten een gezond en effectief risicobeheer en ontmoedigen het nemen van risico's die buiten de risicotolerantie limieten van de Vennootschap vallen.

Nadat de jaarrekening van het betreffende boekjaar vastgesteld werd, zal het Nominatie- en Remuneratiecomité het al dan niet bereiken van deze prestatiecriteria beoordelen en op basis van deze beoordeling zal vervolgens de Raad van Bestuur het bedrag van de variabele vergoeding bepalen.

De CEO neemt niet deel aan de discussies en stemmingen binnen de Raad van Bestuur betreffende zijn vergoeding en betreffende het bepalen en het evalueren van zijn objectieven.

Voormeld mechanisme zorgt ervoor dat er geen belangenconflicten kunnen optreden.

4.2 DE BESTANDELEN VAN DE VERGOEDING

De vergoeding die toegekend kan worden aan de leden van het Uitvoerend Management kan bestaan uit volgende elementen:

- Vaste vergoeding
- Variabele vergoeding
- Op aandelen gebaseerde vergoeding
- Verzekeringen
- Andere voordelen

4.2.1 VASTE VERGOEDINGEN

De vaste vergoeding, betaalbaar op maandelijkse basis, wordt 2-jaarlijks geëvalueerd en bepaald door de Raad van Bestuur op basis van een voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité en weerspiegelt de ervaring, vaardigheden, activiteiten en verantwoordelijkheden van de betreffende manager binnen de organisatie.

Naar aanleiding van de 2-jaarlijkse evaluatie kan de vergoeding aangepast worden op basis van een aantal criteria waaronder:

- vergelijkbare salarissen in bedrijven die deel uitmaken van het Referentieraamwerk;
- verandering van functieomschrijving; of
- verandering in de omvang of activiteiten van de Vennootschap.

4.2.2 VARIABELE VERGOEDING

De variabele component van de vergoeding is samengesteld uit een korte termijn (jaarlijkse) variabele vergoeding die door de Raad van Bestuur op dezelfde manier bepaald wordt als de vaste component en beperkt is tot een percentage van de vaste vergoeding zonder dat dit percentage 100% van de jaarlijkse vaste vergoeding kan overschrijden.

Bij het bepalen van de verhouding tussen de vaste en de variabele component van de vergoeding zal de Raad van Bestuur erover waken dat deze in lijn is met de marktpraktijken zoals toegepast binnen het Referentieraamwerk en met inachtneming van de activiteiten, verantwoordelijkheden, prestaties en waarde gecreëerd door het Uitvoerend Management.

De variabele vergoeding is:

- voor 30% gelinkt aan de realisatie van niet-financiële criteria, zijnde een mix van individuele kwalitatieve doelstellingen en kwalitatieve ondernemingsdoelstellingen te verwezenlijken over een periode van één jaar, en
- voor 70% gelinkt aan financiële prestatiecriteria te verwezenlijken over een periode van één jaar.

De prestatiecriteria worden op dusdanige manier bepaald dat zij bewerkstelligen dat:

- de belangen van het Uitvoerend Management parallel lopen met en gelinkt zijn aan deze van de Vennootschap en haar stakeholders;
- zij, in lijn met de bedrijfsstrategie, leiden tot duurzame waardecreatie en loyaliteit, en
- de gepaste stimulans vormen om de middel- en langetermijn doelstellingen van de Vennootschap en haar stakeholders te bevorderen en te vermijden dat er korte termijn doelen worden nagestreefd die een negatief effect hebben op voormelde middel- en langetermijn bedrijfsdoelstellingen.

Daar alle prestatiecriteria erop gericht zijn om langdurige en duurzame groei en waardecreatie te bevorderen, wat wordt bewezen door de uitstekende bedrijfsresultaten van de voorbije jaren, en daar het 2016 aandelenoptieplan eveneens significant deze langetermijn visie ondersteunt, heeft de Vennootschap, in overeenstemming met artikel 7:91 van het WVV, de algemene vergadering verzocht om voor een periode van vier jaar een afwijking toe te kennen betreffende het koppelen van de variabele vergoeding aan prestatiecriteria te vervullen over meerdere jaren.

Prestatiecriteria voor 2021

In het licht van de uitzonderlijke en onvoorziene omstandigheden tengevolge van de Covid-19 crisis en de onduidelijke financiële vooruitzichten voor de bioscoopmarkt voor het jaar 2021 werd door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Nominatie- en Remuneratiecomité, besloten om niet het gebruikelijke onderscheid tussen financiële en niet-financiële prestatiecriteria te hanteren maar werden individuele en ondernemingsdoelstellingen bepaald die voornamelijk verband houden met (1) het realiseren van het Entrepreneurship plan dat de basis vormt voor de toekomstige prestaties van de groep, (2) de blijvende beperking van de maandelijkse negatieve courante free cash flow op een niveau vergelijkbaar met 2020 zolang bioscopen gesloten zijn en (3) het ontwikkelen van toekomstige KPI's met betrekking tot de duurzaamheidsstrategie van de Vennootschap.

Het behalen van deze doelstellingen zal beoordeeld worden door de Raad van Bestuur, op basis van een evaluatie door het Nominatie- en Remuneratiecomité.

Financiële prestatiecriteria vanaf 2022

Teneinde de variabele vergoeding te linken aan het operationeel resultaat van de Vennootschap, wordt 70% van deze vergoeding gebaseerd op financiële doelstellingen die jaarlijks vastgelegd worden en op jaarbasis dienen gerealiseerd te worden en meer bepaald op een vork van EBITDAL te meten aan de hand van de geconsolideerde IFRS cijfers.

Indien de gerealiseerde EBITDAL voor het prestatiejaar gesitueerd is in de vooropgestelde vork, zal pro rata een bedrag tussen 0 en 100% van de variabele vergoeding toegekend worden.

In geval van een significante overschrijding van de doelstellingen of een uitzonderlijke prestatie kan, op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité, een uitzonderlijke bonus worden toegekend door de Raad van Bestuur waarbij de totale variabele vergoeding het plafond van 100% van de vaste vergoeding echter niet mag overschrijden.

Niet-financiële prestatiecriteria vanaf 2022

Deze criteria bestaan uit individuele kwalitatieve doelstellingen alsook uit kwalitatieve bedrijfsdoelstellingen die een duurzame en langdurige waardecreatie ondersteunen en op jaarlijkse basis beoordeeld worden aan de hand van vooropgestelde mijlpalen.

Deze doelstellingen en mijlpalen worden elk jaar vastgelegd door de Raad van Bestuur en dit op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité en zijn gebaseerd op de (a) welbekende 3-pijlersstrategie van Kinopolis (*Beste Cinema Operator, Beste Marketeer, Beste Vastgoedmanager*), (b) de expansiestrategie en (c) de duurzaamheidsstrategie.

4.2.3 VERGOEDINGEN GEBASEERD OP AANDELEN

In afwijking van artikel 7.9 van de Code 2020 heeft de Raad van Bestuur geen minimum drempel van aandelen aan te houden door het Uitvoerend Management bepaald.

Gezien in het kader van het 2016 aandelenoptieplan, 90.000 aandelenopties werden toegekend aan de CEO, wordt dit, samen met de andere vergoedingscomponenten, als voldoende evenwichtig geacht om de verschillende belangen van de betrokken partijen te aligneren en om het uitvoeren van een strategie van duurzame winstgevende groei te stimuleren.

Daarenboven voorziet de Vennootschap in de mogelijkheid om, na de afloop van het huidige 2016 aandelenoptieplan, een nieuw aandelenoptieplan voor personeelsleden en uitvoerende bestuurders van de Vennootschap (of van een dochteronderneming) te implementeren in lijn met lokale wetgeving en de praktijken betreffende deugdelijk bestuur en dit voor een maximum van 5% van het uitstaand aandelenkapitaal.

4.2.4 VERZEKERINGEN

Naast de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering, waarvan de premies gedragen worden door de Vennootschap, zijn er geen andere verzekeringen lopende of betaald specifiek ten voordele van het Uitvoerend Management.

4.2.5 ANDERE VOORDELEN

Naast een jaarlijkse onkostenvergoeding ten bedrage van 9.000 euro, geniet de CEO geen enkel ander extra-legaal voordeel noch voordelen voortkomend uit mogelijke bijdrages aan een pensioensregeling.

4.3 CONTRACTUELE AFSPRAKEN MET LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT

De vertrekvergoeding voor een lid van het Uitvoerend Management zal in geval van een vroegtijdige beëindiging niet meer bedragen dan de vaste en variabele vergoeding voor een periode van 12 maanden. De variabele vergoeding kan niet in rekening genomen worden indien de betrokkene de prestatiecriteria, zoals beschreven in zijn/haar contract, niet heeft behaald.

De contractuele afspraken met de CEO, die werden afgesloten vóór het in voege treden van de CODE 2009 en dus ook voor het in voege treden van de Wet van 28 April 2020 betreffende de implementatie van de Richtlijn “Aandeelhoudersrechten II”, werden afgesloten voor onbepaalde duur en bepalen dat in geval van beëindiging van het contract een vertrekvergoeding verschuldigd kan zijn van 12 maanden vaste vergoeding alsook een proportioneel deel van de variabele vergoeding van het betreffende jaar en, in geval van een beëindiging naar aanleiding van een wijziging van zeggenschap over de Vennootschap, van 24 maanden.

Er zijn geen expliciete contractuele terugvorderingsbepalingen voorzien. De algemene bepalingen voorzien in het Belgisch Burgerlijk Wetboek zijn toepasbaar in geval van fraude of kwaad opzet met betrekking tot de financiële informatie waarop de berekening van de variabele vergoeding is gebaseerd.

5 AFWIJINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

De Vennootschap zal de leden van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management een vergoeding betaling in overeenstemming met het (goedgekeurd) Remuneratiebeleid.

De Raad van Bestuur mag echter, in geval van uitzonderlijke omstandigheden en op basis van een weloverwogen voorstel van Nominatie- en Remuneratiecomité, tijdelijk afwijken van dit Remuneratiebeleid. Deze uitzonderlijke omstandigheden kunnen enkel ingeroepen worden indien een afwijking van het Remuneratiebeleid noodzakelijk is om de lange termijn belangen en duurzaamheid van de Vennootschap te verdedigen of de levensvatbaarheid van de Vennootschap te garanderen. Het behandelen van afwijkingen van het Remuneratiebeleid door de Raad van Bestuur dient steeds in overeenstemming plaats te vinden met de beslissingsprocedure zoals hierboven beschreven. De afwijking kan betrekking hebben op elke bepaling van het Remuneratiebeleid voor zover niet in strijd met het WVV.

Afwijkingen zullen door de Raad van Bestuur toegelicht worden in het remuneratieverslag van het betreffende boekjaar.

6 WIJZIGINGEN AAN HET BESTAAND REMUNERATIEBELEID

Het voorgesteld Remuneratiebeleid heeft tot doel het (huidig) Remuneratiebeleid, dat onderdeel was van het remuneratieverslag dat goedgekeurd werd door de Algemene Vergadering van 13 mei 2020, in lijn te brengen met de nieuwe bepalingen van artikel 7:89/1 van het WVV.

Naast de specifieke prestatiecriteria betreffende de variabele verloning van het Uitvoerend Management voor het jaar 2021 en de limiet op de variabele verloning werden er geen materiële wijzigingen aangebracht ten aanzien van de vorige versie.
